

# **PROPUNERI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A POLITICILOR PENTRU TINERI**

## **Crearea unui context legal și de parteneriat pentru internshipuri de calitate pentru studenți**

### **Motivația pentru internshipuri de calitate pentru tineri**

Conform unui raport din 2008 al Comisiei Europene – DG Employment, Social Affairs and Inclusion<sup>1</sup> – arată că dacă în țări precum Austria, Danemarca, Olanda, Irlanda, Estonia mai mult de 75% dintre tinerii care au absolvit studiile găsesc un loc de muncă în primul an după finalizarea școlii, în România procentul este de sub 50%. Adică, în cel mai optimist caz, doar unul din doi tineri își găsește un loc de muncă în primul an de după absolvire.

Mai mult, în 2009, unul din șase tineri români nu avea un loc de muncă și nici nu se mai afla în școală. Adică 380.000 de tineri dintre cei 2.300.000 de tineri între 18 și 24 de ani nu erau implicați în nicio activitate educațională sau profesională<sup>2</sup>.

Din cauza crizei financiare și economice care a lovit în ultimii ani toate țările europene, rata șomajului a crescut peste tot, tinerii fiind primii care își pierd slujbele, din cauză că nu au experiență și nici vechime în cadrul organizațiilor în care lucrează. De altfel, conform barometrului de opinie european<sup>3</sup>, angajatorii se plâng că tinerilor le lipsesc, pe lângă experiența de muncă și abilități specifice domeniului de activitate, abilitățile soft – cum ar fi cele de comunicare, negociere, lucrul în echipă etc. – care se pot dezvolta doar prin experiențe reale de muncă.

Apoi, din cauza aceluiași efecte negative ale crizei, absolvenții ajung să concureze pe piața forței de muncă cu oameni cu o mai mare experiență decât ei și cu o rețea mai bună de contacte. Aceștia și-au pierdut locurile de muncă în ultimii ani și sunt, ca și absolvenții, în căutarea unui job. Lipsa unei experiențe de muncă în jurul vârstei de 20 de ani, conform Bell și Blanchflower<sup>4</sup>, are consecințe negative pe termen lung asupra tinerilor, adică cel mai probabil, în timpul vieții aceștia vor avea acces mai degrabă la locuri de muncă prost plătite sau care nu au legătură cu pregătirea și dorințele tinerilor, vor avea o satisfacție scăzută în ceea ce privește jobul și munca realizată și chiar probleme de sănătate. Cu alte cuvinte, un start întârziat din punct de vedere profesional afectează grav viitorul tinerilor.

Sunt mulți factori care influențează negativ perioada de tranziție a tinerilor de la școală la viața activă, dar principalele trei sunt lipsa de experiență în muncă, lipsa calificărilor necesare și lipsa abilităților cerute pe piața muncii<sup>5</sup>.

Astfel, oferirea unei experiențe reale de muncă și, în același timp, de învățare, pe parcursul studiilor, poate să ajute tinerii să își găsească un loc de muncă mult mai repede la finalul școlii, prin reducerea diferențelor dintre nivelul lor de pregătire și experiență și cerințele în acest sens de pe piața forței de muncă. O astfel de experiență de muncă și învățare poate fi oferită prin

programe de internship care le dau șansa tinerilor să devină mai atractivi pe piața de muncă datorită experienței pe care o câștigă, abilităților dezvoltate și rețelei de contacte create.

### **Contextul actual pentru desfășurarea unor programe de practică și internship în România**

Internshipul este înțeles ca orice formă de experiență de muncă oferită tinerilor ca și oportunitate de învățare și pregătire la locul de muncă. De obicei, internshipurile sunt activități extracurriculare, diferențiindu-se astfel de stagiile de practică obligatorii din școli și facultăți; atunci când obiectivele de învățare sunt similare cu cele din stagiile de practică pot fi recunoscute ca și atare de către universități.

Dacă stagiile de practică sunt reglementate în România prin Legea privind practica elevilor și studenților (nr. 258 din 2007) și Legea Națională a Educației (nr. 1 din 2011), internshipurile folosite din ce în ce mai des de companii, organizații neguvernamentale și inclusiv instituții publice nu sunt reglementate și astfel pot fi considerate ilegale. Totuși practica de internship a intrat în atenția executivului, pentru că există o inițiativă a guvernului României de la începutul anului 2012 când se planifica pentru acest an elaborarea unei legi a internshipului ca făcând parte dintr-un pachet de legi pentru tineret.

De altfel, există programe de internship, dezvoltate prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU 2007-2013), finanțat prin Fondul Social European care a oferit granturi atât universităților, cât și organizațiilor neguvernamentale din domeniul educațional pentru a dezvolta programe de internship.

Proiectul „Facilitarea accesului pe piața muncii prin stagii de internship pentru studenți”, desfășurat de Universitatea „Babeș-Bolyai”, Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca și Fundația Danis pentru Dezvoltare Managerială face parte din proiectele finanțate prin POS DRU pentru oferirea de experiențe reale de muncă studenților.

Prin acest proiect, în perioada octombrie 2010- septembrie 2012, 300 de studenți au beneficiat de stagii de internship. Studenții au privit internshipurile ca pe o componentă extrem de importantă a dezvoltării lor profesionale, văzând în acestea o oportunitate de a pune în practică ceea ce au învățat în timpul facultății, de a își dezvolta abilitățile soft (precum cele de comunicare, de organizare, de interacțiune și de lucru în echipă), precum și de a face un prim pas în direcția obținerii unui loc de muncă, prin dezvoltarea aptitudinilor profesionale și prin familiarizarea cu modul de lucru și cerințele generale și specifice ale diverselor tipuri de instituții și firme în care aceștia își vor desfășura activitatea profesională în viitor.

De asemenea, programul național „Start Internship” ([www.startinternship.ro](http://www.startinternship.ro)), un parteneriat public-privat, este menționat la nivel european, în diverse rapoarte prezentate de România ca și un program de succes de integrare a tinerilor pe piața de muncă. Astfel, implementarea acestui program arată că 15% din tinerii care au fost în programe de internship au fost angajați imediat după terminarea stagiului, iar unul din trei studenți care au trecut prin program a reușit să își găsească un loc de muncă la finalizarea studiilor<sup>6</sup>.

Programele de internship constituie și o bună cale de orientare profesională, tinerii reușind să învețe ce înseamnă cu adevărat să lucrezi într-un anumit domeniu de activitate, să practici o anumită meserie, aflând astfel dacă doresc sau nu să lucreze în acel sector. De altfel, tinerii pot opta, ca și activități extracurriculare, să facă internshipuri în domenii diferite față de cele în care își realizează studiile – de exemplu, studenți de la filosofie pot să ajungă să lucreze în publicitate sau media, lărgindu-se astfel perspectivele profesionale și dându-le mai multe șanse în găsirea unui loc de muncă după terminarea facultății.

Cu toate rezultatele pozitive pentru studenți și pentru piața forței de muncă, internshipul nu este reglementat și astfel nu este formal recunoscut, pentru că nu există acorduri generale de colaborare și nici legislație specifică. În acest moment, practica de internship poate fi considerată ilegală și pune în pericol firmele să primească amenzi pentru „muncă la negru”, atunci când nu fac altceva decât să susțină tineri aflați la început de drum în viața lor profesională, oferindu-le o oportunitate unică de învățare ce nu poate fi dezvoltată într-un cadru educațional formal.

Situația nu este foarte încurajatoare nici în ceea ce privește practica obligatorie a tinerilor. Legea Educației Naționale obligă universitățile să ofere minim 30% din stagiile de practică de care au nevoie studenții lor. Adică, dacă 20.000 de studenți trebuie să își efectueze practica pe parcursul unui an universitar, doar pentru 6.000 dintre ei universitățile trebuie și pot să ofere stagii de practică prin parteneriate încheiate cu companii, instituții publice și organizații neguvernamentale. 14.000 de studenți trebuie să se descurce pe cont propriu, să convingă angajatorii să îi primească în practică, să le ofere un context de învățare, un mentor și o atestare a muncii lor. Riscul este extrem de mare când studenții încearcă singuri să își găsească un loc de învățare, fie el stagiul de practică sau internship: s-ar putea ca acel stagiul să se petreacă doar pe hârtie, iar tinerii să nu învețe nimic sau, poate chiar mai rău, să fie exploatați pentru primirea unei adeverințe de practică și puși să facă lucruri care nu au nicio legătură cu obiectivele lor de învățare. Astfel, ceea ce ar trebui să fie o experiență de muncă și învățare care să îi ajute pe tineri să își găsească un job îi îndepărtează pe aceștia de piața de muncă și mai tare.

### **Internshipurile și stagiile de practică în UE**

Terminologia folosită, legislația existentă, programele dezvoltate pentru a facilita, formal și informal, integrarea tinerilor pe piața de muncă sunt extrem de diverse la nivelul statelor membre ale UE. Majoritatea țărilor nu reglementează în mod explicit internshipul, acordând prioritate reglementării stagiilor de practică; unele state, precum Germania, chiar consideră că o reglementare excesivă ar reduce numărul de internshipuri disponibile pe piață tocmai într-un moment în care este tot mai greu pentru tineri să își facă experiență în muncă și să își găsească un job<sup>7</sup>. Astfel, aceste oportunități de învățare, atunci când nu sunt reglementate, sunt tolerate și chiar încurajate în unele țări prin acordare de granturi/subvenții pentru dezvoltarea de programe de internship. Mai mult, aceste programe sunt incluse în politici naționale de ocupare a tinerilor.

Iată câteva exemple de ceea ce se întâmplă în alte țări UE privind oferirea de experiențe de muncă tinerilor<sup>8</sup>:

Ca și politică de ocupare a tinerilor, din 1997, în **Portugalia** există un program de pregătire a tinerilor adulți (care au absolvit liceul sau facultatea) care primesc un grant între 9 și 12 luni

pentru a efectua internshipuri și pentru a câștiga experiență de muncă. Programe de acest fel, finanțate mai ales prin Fondul Social European, există și în **Grecia, Slovenia și Malta** și în **România** prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane. În **Slovenia**, ceea ce este extrem de interesant este că internshipurile sunt intermediare în mod oficial, la nivel național, de Organizația Studenților din Slovenia. De asemenea, angajatorii dezvoltă internshipuri de cel puțin 6 luni, desemnează un mentor pentru intern și suportă costurile legate de acestea și chiar îi plătesc pe interni, primind de la stat subvenții sub forma granturilor. La fel și în **Cehia**, angajatorii primesc subvenții de la stat dacă dezvoltă programe de internship. Programe similare s-au dezvoltat și în Franța, Belgia, Luxemburg, UK și țările nordice.

Revenind la internshipurile extracurriculare, în **Marea Britanie** nu există o legislație specifică. Internshipurile în afara sistemului educațional formal sunt reglementate doar dacă acestea constituie muncă plătită în contrast cu munca voluntară, prin codul muncii. În cadrul sistemului educațional formal, internshipurile sunt reglementate de către instituțiile educaționale, excepție făcând meseriile care au reguli stricte legate de stagiatură, iar acestea sunt reglementate de către asociații/instituții profesionale. Pentru a încuraja practica de internship, guvernul britanic a dezvoltat programe precum „Graduate Talent Pool”, lansat în 2009. Astfel, a fost creat un portal care aduce împreună tineri în căutarea unui internship și organizații care oferă astfel de programe. Până în prezent, conform datelor de pe platformă, zeci de mii de studenți au beneficiat de astfel de oportunități.

La fel, în **Germania** nu există un cadru legislativ pentru desfășurarea internshipurilor, există doar legislație indirectă care privește practica vocațională și care face referire pe alocuri la toate persoanele care sunt angajate pentru a câștiga experiență și cunoștințe, însă fără să existe reglementări exacte ale internshipurilor. Nu a fost adoptată o legislație specială pentru internship parțial și din cauza temerilor că astfel de reglementări ar putea reduce numărul de internshipuri existente pe piață. Cu toate acestea, în Germania există o mișcare a societății civile care solicită reglementarea mai serioasă a internshipurilor, pentru a proteja internii de exploatare din partea companiilor și pentru a le da o adevărată șansă de a își găsi un loc de muncă – aceasta în contextul în care absolvenții de facultate germani au în medie 3-4 internshipuri efectuate la terminarea facultății și totuși nu au un loc de muncă stabil. Deși nu a fost impusă o legislație anume, există programe de internship dezvoltate de guvernul Germaniei, cum este „Occupational Orientation Programme” prin care se oferă internshipuri tinerilor, mai ales în vederea orientării profesionale a acestora: în timpul internshipului, tinerii trebuie să treacă prin trei meserii diferite. Succesul programului a fost evident: la finalul internshipurilor, două treimi dintre tineri știau ce meserie vor să urmeze, în timp ce 80% dintre ei știau sigur ce nu vor să facă în viitor. Tot în Germania există o coaliție a companiilor și organizațiilor reprezentative („Fair Company 2010”), creată pentru studenți în vederea oferirii de internshipuri de calitate pentru tineri.

În **Spania și Italia** există internshipuri extracurriculare reglementate prin legi și programe naționale, care se adresează mai ales studenților din ultimul an de studiu sau celor care tocmai și-au încheiat studiile. În Italia prin programul „FixO”, pe bază de training locul de muncă, făcut în mod voluntar, tinerii și dezvoltă abilități tehnice și practice pentru a se pregăti pentru piața muncii. În Spania, există contracte unilaterale între companii și studenți care sunt agreeate de

către stat sau chiar internshipuri oferite de instituții publice fără să existe acorduri de cooperare/de practică cu instituții de învățământ.

**Franța** este o țară care a hotărât să reglementeze internshipurile printr-o serie de legi date începând din anul 2006 încoace. Ceea ce este foarte important este că legislația franceză reglementează toate formele de internship/stagii de practică și precizează foarte clar că toate acestea trebuie să facă parte dintr-o activitate de învățare sau/și dintr-o curriculumă de studiu dezvoltată în cadrul unui program educațional. Acest lucru înseamnă că internul trebuie să își stabilească obiectivele de învățare împreună cu instituția educațională sau cu organizația care îl trimite în internship, în timp ce organizația gazdă trebuie să se asigure că aceste obiective vor fi atinse, că oferă tot sprijinul internului pe perioada stagiului și să îi ofere un atestat/certificat de stagiu după ce acesta s-a încheiat. Astfel, legislația franceză stabilește ca obligatorie încheierea unei convenții de stagiu/practică care precizează durata stagiului, scopul și contextul de învățare, responsabilitățile și activitățile în care va fi implicat internul în concordanță cu obiectivele de învățare, numărul maxim de ore de lucru pe săptămână, termeni și condiții pentru intern, inclusiv remunerație, plata asigurării medicale și sociale, beneficiile in-kind oferite internului (cazare, mâncare, decontarea cheltuielilor), supervizarea internului etc. Mai mult în iulie 2011, Franța a dat o nouă lege care întărește și mai mult regulile de internship, astfel încât să fie evitată exploatarea internilor. De exemplu, limitează durata internshipurilor, la același angajator, la șase luni pe an școlar și prevede că dacă perioada de internship e mai mare de două luni atunci internii trebuie să fie recompensați financiar de către organizații/companii.

Țări precum Franța au hotărât reglementarea strictă a internshipului, din cauza semnalelor de alarmă date de diverse organizații, în special studențești, care vorbesc despre riscurile internshipurilor care nu sunt de calitate. Printre aceste riscuri ar fi exploatarea tinerilor, folosirea acestora pentru activități curente ale organizațiilor ca și mână de lucru ieftină, lipsa unui contract de internship, lipsa obiectivelor de învățare și a experienței de învățare etc. De asemenea, mai ales în Franța, Germania, precum și Marea Britanie se vorbește despre „Generația Internship” – adică acei tineri care până la terminarea facultății au cel puțin 3-4 stagii de internship efectuate și totuși nu își găsesc un loc de muncă, iar cariera profesională și-o încep cu alte stagii de pregătire, de obicei prost sau deloc plătite<sup>9</sup>.

Pentru a evita astfel de riscuri și totuși pentru a oferi tinerilor, în special, studenților experiențe unice și folositoare de învățare la locul de muncă, considerăm necesară dezvoltarea unui context legal, guvernat de acorduri de parteneriat între autorități, ONG-uri și companii pentru oferirea de internshipuri de calitate.

### **Propunere pentru dezvoltarea unui context legal de parteneriat pentru desfășurarea programelor de internship**

Ne dorim ca tinerii să aibă cât mai multe și mai bune oportunități de învățare și dezvoltare, astfel încât găsirea unui loc de muncă după terminarea facultății să fie un lucru firesc și nu un obstacol de netrecut; ne dorim ca tinerii să își găsească meseria și locul de muncă ce li se potrivesc cel mai bine; să câștige experiență de muncă; să își creeze propria rețea de contacte în domeniul în care se dezvoltă; să fie pregătiți conform cerințelor de pe piața de muncă.

Considerăm extrem de importantă, în acest nou context care s-ar crea, deschiderea universităților de a accepta și sprijini internshipurile ca și activități extracurriculare pentru studenți, care în anumite situații, pot fi recunoscute și ca stagii de practică. Organizațiile neguvernamentale ar putea fi privite de către universități ca și parteneri reali în intermedierea și organizarea internshipurilor/stagiilor de practică pentru studenți.

De asemenea, ne dorim ca organizațiile (instituții publice, ONG-uri, companii) să aibă posibilitatea de a investi în tineri, de a își cunoaște poate chiar viitorii angajați și de a avea șansa de a-i pregăti conform cerințelor lor. Ne dorim ca autoritățile publice să încurajeze în mod deschis programe de internship prin recunoașterea importanței acestora și prin susținerea unor parteneriate cu universități, ONG-uri și companii.

**Prin urmare, Fundația Danis pentru Dezvoltare Managerială, în calitate de partener privat al proiectului „Facilitarea accesului la tinerii prin stagii de internship pentru studenți”, propune dezvoltarea unui context legal pentru organizarea unor stagii de internship de calitate pentru tineri, în special studenți, ca și activități extracurriculare care să le ofere acestora șanse mai mari în găsirea unui loc de muncă. De asemenea, având în vedere situația descrisă în această propunere credem că universitățile au nevoie de parteneri, precum organizațiile neguvernamentale, în identificarea de internshipuri/stagii de practică pentru studenți, pentru ca fiecare student să aibă acces la o experiență reală de muncă și de învățare, care să îl ajute în găsirea unui job odată cu terminarea facultății. De asemenea, ne dorim ca acest context să fie unul de parteneriat în care să fie atrase companii, instituții publice și organizații neguvernamentale dornice să ofere tinerilor internshipuri de calitate.**

**Contextul de care vorbim ar putea fi creat prin dezvoltarea unui acord de practică la nivel local, regional și național prin care:**

- Să existe o definiție clară a internshipului și a scopului general al acestuia, mai precis toți cei implicați să accepte că este o oportunitate de învățare pentru student/tânăr, și nu muncă ieftină pentru organizații;
- Să fie creat un model de contract de internship, în care să fie bine definite responsabilitățile și drepturile internilor;
- Să fie definită o limită de timp pentru derularea internshipului (experiența arată că dacă internshipul depășește trei luni, acesta nu mai poate fi considerat o oportunitate de învățare, ci înseamnă munca pe care ar putea să o facă un angajat în acea organizație), precum și un număr de ore pe zi acceptat pentru internship (minim și maxim);
- Să fie dezvoltate premisele unui cod de conduită pentru companiile / organizațiile / instituțiile care acceptă interni, pentru ca aceștia să nu fie exploatați, iar internshipul să rămână o experiență de învățare de calitate;
- Să fie stipulat cine poate organiza, intermedia stagiile de internship și când pot fi acestea organizate;
- Să fie stabilit modul de certificare/adeverire a stagiului de internship și oferire de scrisori de recomandare tinerilor;
- Să fie dezvoltați termenii și condițiile de desfășurare a oricărui internship (existența unui contract de internship, stabilirea unor obiective de învățare și a

**responsabilităților și activităților, desemnarea unui mentor responsabil de intern, asigurarea unor condiții de muncă de calitate, protecția și securitatea muncii asigurate, statutul internului, drepturile acestuia, precum și ale organizatorilor/partenerilor, rambursarea cheltuielilor etc.);**

- **Să fie stabilit un număr limitat de interni pe organizație și să fie asigurată o promovare transparentă a oportunităților de internship existente.**

De altfel, astfel de acorduri sunt recomandate la nivel european. De exemplu, acordul partenerilor social europeni (Business Europe, CEEP, ETUC/CES și UEAPME) pentru o piață a muncii incluzive, semnat în 2010<sup>10</sup>, sugerează dezvoltarea de parteneriate cu societatea civilă în vederea facilitării tranziției tinerilor de la școală la viața activă, prin crearea a cât mai multor oportunități de învățare la locul de muncă pentru aceștia, prin internshipuri și stagii de practică.

De asemenea, prin același acord din 2010, se recomandă colaborarea cu sectorul neguvernamental, mai ales pentru sprijinirea acelor persoane care își găsesc mai greu un loc de muncă, în categoriile de risc intrând și tinerii. De altfel și Carta Internshipurilor de Calitate<sup>11</sup> recomandă parteneriatul cu societatea civilă și implicarea organizațiilor neguvernamentale, precum organizațiile studențești, în oferirea de suport tinerilor pe perioada derulării internshipurilor.

Parlamentul European a publicat de altfel propriul raport<sup>12</sup>, în iunie 2010, pentru promovarea accesului tinerilor la piața muncii și îmbunătățirea internshipurilor și a stagiilor de practică, recunoscând astfel rolul important pe care îl joacă aceste experiențe de muncă în facilitarea accesului tinerilor pe piața muncii.

Recomandările sunt valabile pentru toate țările membre ale Uniunii Europene, trendul fiind de promovare a internshipurilor pentru tineri, mai ales în contextul actual de criză, în care 7.000.000 de persoane, între 18 și 24 de ani, nu sunt nici în școală și nici nu au un loc de muncă<sup>13</sup>.

---

<sup>1</sup> ISFOL, CESOS, NTF (2008), *Youth: Young in occupations and unemployment: thinking of their better integration in the labour market* (EU-wide final report 2008). European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, ([ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1704&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1704&langId=en), ultima dată accesat în 25 septembrie 2012, p. 68).

<sup>2</sup> Eurostat, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php?title=File:Population\\_aged\\_18-24\\_by\\_educational\\_and\\_employment\\_status\\_2009.png&filetimestamp=20111024084327](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Population_aged_18-24_by_educational_and_employment_status_2009.png&filetimestamp=20111024084327), ultima dată accesat la 25 septembrie 2012.

<sup>3</sup> Flash Eurobarometer Series 304 (2010), *Employers perceptions of graduate employability. Analytical report*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_304\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_304_en.pdf), ultima dată accesat la 25 septembrie 2012.

<sup>4</sup> Bell, D. and Blanchflower, D. (2010), *What should be done about rising unemployment in the OECD?*, IZA DP No. 4455, 2009, citat în *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012, <http://www.eurofound.europa.eu/docs/erm/tn1109042s/tn1109042s.pdf>, ultima dată accesat la 25 septembrie 2012, p. 3.

<sup>5</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*, 2012, <http://www.eurofound.europa.eu/docs/erm/tn1109042s/tn1109042s.pdf>, ultima dată accesat la 25 septembrie 2012, p. 12).

<sup>6</sup> Idem, p. 18.

---

<sup>7</sup> European Commission, *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012,

[ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7754&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7754&langId=en), ultima dată accesat la 25 septembrie 2012, pp. 45-46.

<sup>8</sup> Exemplele au fost preluate în principal din două studii: European Commission, *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012, [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7754&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7754&langId=en), ultima dată accesat la 25 septembrie 2012 și European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*, 2012,

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/erm/tn1109042s/tn1109042s.pdf>, ultima dată accesat la 25 septembrie 2012.

<sup>9</sup> DGB-Youth, FU-Berlin and the Hans-Böckler-Foundation, *The Internship Generation 2011*, [http://www.dgb-jugend.de/dgb\\_jugend/meldungen/aeltere\\_meldungen/meldungen\\_2011/praktikastudie\\_2011/data/internshipa5.pdf](http://www.dgb-jugend.de/dgb_jugend/meldungen/aeltere_meldungen/meldungen_2011/praktikastudie_2011/data/internshipa5.pdf), ultima dată accesat la 25 septembrie 2012.

<sup>10</sup> ETUC/CES, Business Europe, UEAPME & CEEP, (2010). *Framework Agreement on Inclusive Labour Markets*, 25.3.2010, [http://www.etuc.org/IMG/pdf\\_20100325155413125.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf_20100325155413125.pdf), ultima dată accesat la 25 septembrie 2012.

<sup>11</sup> <http://qualityinternships.eu/>, ultima dată accesat la 25 septembrie 2012.

<sup>12</sup> European Parliament, (2010). *Promoting Youth Access to the Labour Market, Strengthening Trainee, Internship and Apprenticeship Status*, Rapporteur Mme Emilie Turunen MEP, EP 2009/2221(INI), 14.6.2010, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2010-0197&language=EN>, citat în *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States*, European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012,

[ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7754&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7754&langId=en), ultima dată accesat la 25 septembrie 2012.

<sup>13</sup> Eurostat, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php?title=File:Population\\_aged\\_18-24\\_by\\_educational\\_and\\_employment\\_status\\_2009.png&filetimestamp=20111024084327](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Population_aged_18-24_by_educational_and_employment_status_2009.png&filetimestamp=20111024084327), ultima dată accesat la 25 septembrie 2012.